

# **HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI PUSKESMAS KUALA KAMPAR KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:**  
**MUHAMMAD AHMADUN**  
**1610201242**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIAH  
YOGYAKARTA  
2017**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA  
DI PUSKESMAS KUALA KAMPAR  
KABUPATEN PELALAWAN  
PROVINSI RIAU**

**NASKAH PUBLIKASI**



**Disusun oleh:  
MUHAMMAD AHMADUN  
1610201242**

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2017**

**HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA  
DI PUSKESMAS KUALA KAMPAR  
KABUPATEN PELALAWAN  
PROVINSI RIAU**

**NASKAH PUBLIKASI**

Diajukan Guna Melengkapi Sebagian Syarat Mencapai Gelar  
Sarjana Keperawatan  
Program Studi Ilmu Keperawatan  
Fakultas Ilmu Kesehatan  
di Universitas 'Aisyiyah  
Yogyakarta



Disusun oleh:  
**MUHAMMAD AHMADUN**  
1610201242

**PROGRAM STUDI ILMU KEPERAWATAN  
FAKULTAS ILMU KESEHATAN  
UNIVERSITAS 'AISYIYAH  
YOGYAKARTA  
2017**

## HALAMAN PERTEJUAN

# HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI PUSKESMAS KUALA KAMPAR KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU

## NASKAH PUBLIKASI

Disusun oleh:  
**MUHAMMAD AHMADUN**  
1610201242

Telah Disetujui Oleh Pembimbing:  
Pada Tanggal:  
03 Oktober 2017

Oleh:

Dosen Pembimbing:



Syaifudin, S.Pd., M.Kes.

# HUBUNGAN BEBAN KERJA PERAWAT DENGAN STRES KERJA DI PUSKESMAS KUALA KAMPAR KABUPATEN PELALAWAN PROVINSI RIAU<sup>1</sup>

Muhammad Ahmadun<sup>2</sup>, Syaifudin<sup>3</sup>

## INTISARI

**Latar Belakang:** Stres pada perawat dapat disebabkan oleh berbagai faktor, diantaranya adalah beban kerja. Beban kerja perawat di Puskesmas meliputi beban kerja fisik dan mental. Bila beban kerja perawat tinggi tidak sebanding dengan kemampuan fisik maupun keahlian dan waktu yang tersedia maka akan menjadi sumber stres.

**Tujuan:** Tujuan penelitian untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan stres kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, Tahun 2017.

**Metode Penelitian:** Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi korelasi dengan penelitian menggunakan *survay cross sectional*. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 20 responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner beban kerja perawat dan kuesioner stres kerja. Analisis data menggunakan uji *Kendall Tau*.

**Hasil Penelitian:** Beban kerja perawat Puskesmas Kuala Kampar menunjukkan bahwa berat yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), ringan sebanyak 6 orang (40.0%) dan katagori sedang sebanyak 2 orang (13.3%). Stres kerja perawat kategori ringan yaitu 8 orang (53.3%), sedang sebanyak 7 orang (46.7%) dan stres kerja berat (0%).

**Simpulan:** Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau ( $t = 0,616$  ;  $p < 0,05$ ) yaitu sebesar 0,016.

**Saran:** Bagi perawat perlu manajemen diri yang efektif dan konstruktif sehingga stres kerja perawat dapat di kendalikan dan bagi pihak manajemen puskesmas agar bisa membuat beban kerja perawat menjadi lebih ringan.

Kata Kunci : Beban Kerja Perawat, Stres Kerja  
Daftar Pustaka : 33 Buku (2000-2015), 8 Jurnal, 10 Skripsi, 1 Tesis dan 7 Internet  
Jumlah Halaman : x, 71 halaman, 7 Tabel, 3 Gambar dan 13 Lampiran

---

<sup>1</sup>Judul Skripsi

<sup>2</sup>Mahasiswa PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

<sup>3</sup>Dosen PSIK Fakultas Ilmu Kesehatan Universitas 'Aisyiyah Yogyakarta

# THE CORRELATION BETWEEN NURSES' WORK LOAD AND WORK STRESS IN KUALA KAMPAR PRIMARY HEALTH CENTER, PELALAWAN DISTRICT, RIAU PROVINCE<sup>1</sup>

Muhammad Ahmadun<sup>2</sup>, Syaifudin<sup>3</sup>

## ABSTRACT

**Background:** There are various factors which cause stress nurse. One of the factors that cause stress is workload. The nurses' workload in primary health center are physical and mental workload. If the nurses' high workload is disproportionate to his/her physical ability, skill or availability time, it will lead to stress.

**Objective:** The study is to determine the correlation between nurses' workload and work stress in Kuala Kampar Health Center, Pelalawan District, Riau Province in 2017.

**Research Method:** The research employed quantitative method with correlation study using cross sectional survey. The sampling technique was purposive sampling technique and obtained 20 respondents. The research instrument used was questionnaire on nurses' workload and questionnaire on work stress. Data analysis used was Kendall Tau test.

**Result:** The nurses' workload in Kuala Kampar Primary Health Center showed that there were 7 people (46.7%) with high workload, 6 people (40.0%) with mild workload and 2 people (13.3%) with moderate workload. However, the nurses' stress showed that there were 8 people (53.3%) with mild stress, 7 people (46.7%) with moderate stress and no one with high stress (0%).

**Conclusion:** There is a correlation between between nurses' workload and work stress in Kuala Kampar Health Center, Pelalawan District, Riau Province in 2017 ( $t = 0,616$ ;  $p < 0,05$ ) that is 0,016.

**Suggestion:** For nurses, it is suggested to have effective and constructive self-management so that the nurses' work stress can be controlled. For the management of Primary Health Center, it is suggested to give less job to decrease the nurses' workload.

Keyword	: Nurses' work load, work stress
Bibliography	: 33 books (2000-2015), 8 journals, 10 undergraduate theses, 1 thesis, 7 internet websites
Pages	: x, 71 pages, 7 tables, 3 pictures and 13 appendices

---

<sup>1</sup>The title of the thesis

<sup>2</sup>Students of School of Nursing, Faculty of Health Sciences, 'Aisyiyah University of Yogyakarta

<sup>3</sup>Lecturer of School of Nursing, Faculty of Health Sciences, 'Aisyiyah University of Yogyakarta.



## PENDAHULUAN

Profesi perawat memiliki peran utama dalam kontak dengan pasien dalam sebuah rumah sakit. Kebanyakan tindakan medis yang diberikan kepada pasien dilakukan oleh perawat. Baumann (2007) mencatat bahwa sumber daya manusia perawat merupakan faktor terpenting dalam pelayanan rumah sakit, hampir setiap negara, 80% pelayanan kesehatan diberikan oleh perawat. Juga dikemukakan oleh Swansburg dan Swansburg (2005) menambahkan bahwa 40-60% sumber daya manusia di rumah sakit adalah tenaga perawat.

Perawat di Indonesia, jumlahnya paling banyak bila dibandingkan dengan tenaga kesehatan lainnya. Jumlah perawat di seluruh rumah sakit berdasarkan Sistem Informasi Rumah Sakit (SIRS Tahun 2009) sebanyak 107.029 orang. Sedangkan jumlah perawat yang bekerja di Puskesmas berdasarkan Profil Kesehatan Tahun 2009 berjumlah 52.753 orang, sehingga peran perawat menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan baik di Puskesmas maupun di rumah sakit (Supriyantoro, 2011).

Salah satu penyebab kurangnya minat dalam dunia keperawatan adalah terkait dengan beban kerja serta sistem yang dianggap belum mendukung sehingga membuat profesi perawat sebagai profesi yang berat dan tingkat stres yang tinggi (Baumann, 2007). Hasil survey Persatuan Perawat Indonesia (2006) mendukung pendapat Baumann (2007) dimana 50,9% perawat Indonesia diketahui mengalami stres kerja, sering merasa pusing, mengalami stres kerja, kurang istirahat akibat beban kerja yang terlalu tinggi serta penghasilan yang tidak memadai.

Selain disebabkan karena beban kerja yang tinggi dan penghasilan yang dianggap tidak memadai, profesi perawat pada dasarnya juga menjadi profesi yang rentan stres karena profesi ini menerapkan sistem kerja rotasi (*shift*). Rice (2005) menyebutkan bahwa kerja rotasi merupakan stressor yang dapat menyebabkan stres kerja bagi karyawan. Perawat yang bekerja diluar jam kerja normal yaitu ketika jaga malam akan melakukan perlawanan pada jam biologis yang secara natural di dalam tubuh. Badan Kesehatan Klinis Pekerjaan di Ontario, 2005 (dalam Dewi, 2010) menjelaskan tubuh memiliki jam biologis yang mengatur fungsi internal di dalam tubuh selama 24 jam. Beberapa fungsi fisiologis menunjukkan adanya perubahan ritme sirkadian. Perubahan pada ritme sirkadian terjadi dalam periode 24 jam, misalnya perubahan pada kecepatan detak jantung dan temperatur tubuh yang akan selalu disesuaikan dengan lingkungan di mana individu berada. Temperatur tubuh akan berada di angka terendah pada pukul 4 pagi dan akan mencapai puncak pada pertengahan siang. Ritme sirkadian mengatur tubuh manusia untuk dapat beraktivitas pada siang dan beristirahat pada malam hari.

Taylor (2006) menjabarkan bahwa terganggunya ritme sirkadian akibat sistem kerja rotasi dapat menimbulkan gangguan pola tidur, ritme neuropsikologika, metabolisme tubuh dan kesehatan mental. Gangguan kesehatan dan gangguan sosial yang dialami pekerjaan rotasi berpotensi menimbulkan stres kerja. Stres kerja yang muncul sebagai interaksi antara seseorang dan situasi lingkungan atau stressor yang mengancam atau menantang sehingga menimbulkan reaksi pada fisiologis maupun psikologis pekerjaan.

Dampak yang ditimbulkan dari stres kerja sangat besar pengaruhnya. Hal pertama yang terjadi adalah gangguan psikis dan emosi, bila terus berlanjut akan menyebabkan gangguan fisik. Dampak stres ini juga tidak hanya mengganggu tubuh seseorang saja, akan tetapi juga akan mempengaruhi kinerja. Menurut Robbins (2003) stres memiliki dampak negatif yaitu *physiological symptoms* seperti meningkatnya tekanan darah, sakit kepala dan merangsang penyakit jantung, *psychological symptoms* seperti ketidakpuasan, kebosanan dan ketegangan serta *behavioral symptoms* seperti perubahan pola makan dan tidur. Acaman pada stres kerja dapat berasal dari beban kerja yang beban kerja yang berat, tuntutan kerja yang berlebihan, perlindungan kerja yang minim, kurangnya dukungan, waktu kerja, pekerjaan yang dianggap berlebihan, dan rendahnya ketersediaan kebutuhan sesuai dengan ekspektasi misalnya gaji, kepuasan kerja, promosi dan jenjang karir (Rice, 2005).

Lingkungan kerja dengan sumber daya yang terbatas, mengurangi pasokan perawat dan meningkatkan tanggung jawab. Seperti itu tidak seimbang antara menyediakan perawatan berkualitas tinggi di lingkungan sumber daya yang terbatas menyebabkan stres. Kepuasan kerja dan kelelahan di antara penyedia layanan kesehatan merupakan isu penting karena mempengaruhi tingkat *turnover*.

Menurut teori psikologis, stres ditentukan oleh keseimbangan antara tuntutan yang dirasakan lingkungan dan sumber daya individu untuk memenuhi tuntutan tersebut. Dewan Perawat Internasional (ICN, 2008) menyatakan bahwa perawat, dokter dan *technic laboratorum Cians* mengalami stres kerja tertinggi dengan 45 % melaporkan bahwa pekerjaan

mereka cukup atau sangat penuh tekanan demikian juga, organisasi Pemburuan Internasional telah mengidentifikasi keperawatan sebagai industri dengan relatif tingkat stres dan kelelahan yang tinggi. Stres dapat menyebabkan kesalahan dan kecelakaan manusia.

Berdasarkan fakta diatas, diketahui bahwa beban kerja yang diterima oleh perawat jauh lebih tinggi dibandingkan dengan tenaga medis lainnya. Tentu saja hal ini dapat memicu adanya stres kerja dikarenakan tuntutan pekerjaan tidak sesuai dengan kapasitas perawat. Munandar (2001) berpendapat bahwa tidak kesesuaian antara tuntutan tugas dengan kapasitas yang dimiliki pekerja maka akan menimbulkan stres kerja.

Penelitian Ilmi, 2003 (dalam Wahyu, 2015) mengungkapkan bahwa perawat di Indonesia cenderung mengalami stres kerja yang berlebih sehingga kecenderungan yang terjadi adalah rendahnya mutu pelayanan keperawatan karena kasus *burnout* perawat. *Stressor overstressed* yang dialami perawat paling banyak dipicu oleh beban kerja yang tinggi (82,2%), upah yang tidak adil (57,9), kondisi kerja (52,3%) dan tidak diikuti sertakannya perawat dalam pengambilan keputusan (44,99).

Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui hubungan beban kerja perawat dengan stres kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan studi korelasi dengan penelitian menggunakan *survay cross sectional*. Pengambilan sampel dengan teknik *purposive sampling* dan diperoleh 20 responden. Instrumen penelitian yang digunakan yaitu kuesioner beban kerja perawat dan kuesioner stres kerja.



Analisis data menggunakan uji *Kendall Tau*.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilakukan di Puskesmas Kuala Kampar pada bulan Februari sampai Juni 2017. Responden dalam penelitian ini adalah perawat yang memenuhi kriteria inklusi di Puskesmas Kuala Kampar yang berjumlah 15 orang. Karakteristik pada responden dalam penelitian ini berdasarkan jenis kelamin, umur, pendidikan, masa kerja perawat.

Gambaran karakteristik responden penelitian ini dapat diperhatikan pada tabel berikut.

### a. Karakteristik responden

Karakteristik responden perawat yang diperhatikan pada penelitian ini meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan dan masa kerja. Karakteristik responden dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi frekuensi karakteristik perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau**

No	Karakteristik Responden	Frekuensi	Persentase
1	Jenis Kelamin	11	73.3
	Prempuan	4	26.7
	Laki-laki	15	100
	Jumlah		
2	Umur		
	25 tahun	4	26.7
	26-35 tahun	7	46.7
	36-45 tahun	4	26.7
	46-65 tahun	0	0
	65> tahun	0	0
3	Jumlah	15	100
	Pendidikan		
	Diploma III	15	100
	Sarjana	0	0
	Magister	0	0
4	Jumlah	15	100
	Masa Kerja		
	1-5 tahun	7	46.7
	6-10 tahun	4	26.7
	11-15 tahun	2	13.3
	16-20 tahun	1	6.7
	21-25 tahun	1	6.7
	Jumlah	15	100

Berdasarkan tabel 4.1 menunjukkan bahwa karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin terbanyak adalah perempuan yaitu sekitar 11 orang (73.3%) dan untuk responden laki-laki sekitar 4 orang (26.7%). Karakteristik responden berdasarkan umur terbanyak adalah pada kelompok usia 26-35 tahun yaitu sebanyak 7 orang (46.7%), untuk kelompok usia 17-25 tahun sebanyak 4 orang (26.7%) dan pada kelompok usia 36-45 tahun sebanyak 4 orang (26.7%). Karakteristik responden berdasarkan jenis tingkat pendidikan terakhir, seluruh responden berpendidikan terakhir Diploma III yaitu sebanyak 15 orang (100%).

### 3. Beban Kerja Perawat

**Tabel 4.2 Distribusi frekuensi tentang beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase (%)
Ringan	6	40.0
Sedang	2	13.3
Berat	7	46.7
Total	15	100

*Data Primer 2017*

Berdasarkan tabel 4.2 tentang distribusi frekuensi perawat tentang beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau menunjukkan bahwa beban kerja perawat terbanyak pada kategori berat yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 46.7% sedangkan pada kategori ringan sebanyak 6 orang dengan persentase 40.0% dan kategori sedang sebanyak 2 orang dengan persentase 13.3%.

### 4. Stres Kerja Perawat

**Tabel 4.3 Disteribusi frekuensi tentang stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau**

Kategori	Frekuensi	Persentase
Stres ringan	8	53.3
Stres sedang	7	46.7
Stres berat	0	0
Total	15	100

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 4.3 tentang distribusi frekuensi perawat tentang stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, menunjukkan bahwa stres kerja perawat terbanyak pada kategori ringan yaitu 8 orang dengan persentase 53.3% dan pada kategori sedang sebanyak 7 orang dengan persentase 46.7% sedangkan perawat yang tergolong stres kerja berat tidak ada.

**Tabel 4.7 Hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau**

Beban Kerja	Stres Kerja					
	Ringan	%	Sedang	%	Total	%
Ringan	6	100	0	0	6	40
Sedang	0	0	2	100	2	13.3
Berat	2	28.5	5	71.4	7	46.6

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan tabel 4.7 diatas tentang hubungan beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, 6 orang (40%) dalam kategori beban kerja ringan dengan stres kerja ringan, beban kerja perawat sedang 2 orang (13.3%) dalam kategori stres kerja ringan, dan beban kerja berat 7 orang (46.6%) dalam kategori ringan 2 orang (28.5%) dan dalam kategori sedang 5 orang (71.4).

**Tabel 4.7 Hasil uji statistik hubungan beban kerja perawat dengan stres kerja di Puskesmas Kuala Kampar kabupaten Pelalawan Provinsi Riau**

Hubungan	Kendall Tau	Koefisien korelasi	Keterangan
perawat dengan stres kerja	0,016	0,616	Signifikan

Sumber: Data Primer 2017

Berdasarkan hasil di atas menunjukkan nilai *kendall tau* sebesar 0,016 dengan koefisien korelasi 0,616 sehingga dapat disimpulkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat. Demikian hasil penelitian ini menunjukkan ada hubungan secara signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan nilai *Kendall tau* = 0.016 dengan signifikan  $p < 0,05$ .

## Pembahasan

Hasil penelitian telah disajikan dalam bentuk tabel dan perhitungan sebanyak 15 responden untuk perawat yang bertugas di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Penelitian menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Berikut ini pembahasan mengenai variabel-variabel penelitian:

1. Beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

Berdasarkan tabel 4.2 tentang distribusi frekuensi perawat tentang beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau menunjukkan bahwa beban kerja perawat terbanyak pada kategori berat yaitu sebanyak 7 orang dengan persentase 46.7% sedangkan

pada katagori ringan sebanyak 6 orang dengan persentase 40.0% dan katagori sedang sebanyak 2 orang dengan persentase 13.3%.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Haryanti (2013) mengatakan hampir 50% beban kerja perawat tinggi, dimana tugas perawat selain menerima dan mengantar pasien baru ke ruangan, pemasangan kateter intravena, melakukan heating pada luka, melakukan ganti balut pada luka, serta melakukan pendokumentasian asuhan keperawatan gawat darurat dan lain-lain yaitu melakukan tindakan non keperawatan seperti melakukan membersihkan instrumen medis yang telah dipakai, membersihkan ruangan dan membersihkan sampah sisa tindakan keperawatan dikarenakan tidak adanya petugas khusus yang melakukan hal tersebut.

Hal tersebut sebagaimana diungkapkan oleh Togia (2005) bahwa beban kerja yang tinggi dan tugas rutin yang berulang dapat menyebabkan *burnout*. *Burnout* merupakan kumpulan gejala yang muncul akibat penggunaan energi yang melebihi sumber daya seseorang sehingga mengakibatkan munculnya kelelahan fisik, emosional dan mental (Greenglass & Schaufeli, 2001). Selain *burnout* beban kerja perawat yang berat dapat menurunkan keandalan perawat dalam bekerja. Penelitian ini dibuktikan *burnout* adalah tingginya tuntutan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan seperti perawatan di rumah, diluar jam kerja perawat.

Perawat dapat menyelesaikan pekerjaan dengan

baik meskipun pekerjaan banyak tetap menikmati pekerjaan jika sudah terpenuhi berdampak pada fisik seperti perawat tidak menderita gangguan atau penyakit akibat kerja, performa meningkat, tidak mudah mengalami kelelahan dan produktivitas juga meningkat (Susetyo, Oesman & Sigit 2012). Pekerjaan banyak dan belum menikmati pekerjaan maka dampak bagi fisik adalah terjadi kelelahan fisik sehingga menimbulkan produktivitas menurun. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti beban kerja, kapasitas kerja dan beban kerja tambahan akibat lingkungan kerja yang merupakan faktor dominan menurut produktivitas kerja karyawan (Budiono, 2005).

Beberapa faktor juga mempengaruhi beban kerja yaitu adalah jenis kelamin, seperti yang kita ketahui jenis kelamin dapat juga mempengaruhi beban kerja perawat dikarenakan beban kerja pada perempuan lebih besar dibandingkan laki-laki. Berdasarkan hasil penelitian yang didapatkan beban kerja perawat perempuan lebih besar dari perawat laki-laki, dimana beban kerja perawat perempuan nilai yang didapatkan sebesar 54,5% dalam katagori beban kerja berat, dalam katagori beban kerja ringan 36,3% dan dalam katagori kerja sedang sebesar 9,0% dibanding perawat laki-laki yaitu sebesar 26.7% dalam katagori beban kerja berat, dalam katagori beban kerja ringan sebesar 50% dan dalam katagori beban kerja sedang bernilai 25%. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mareta (2013) menunjukan jenis kelamin perawat mayoritas

perempuan, karena sesuai dengan kebutuhan perawat perempuan lebih fleksibel dalam melakukan tindakan keperawatan (Rahayu, 2009). Berbanding terbalik dengan penelitian Marni (2015) yang menyatakan beban kerja laki-laki lebih besar dari beban kerja perempuan.

Berdasarkan umur perawat yang bekerja usia 26-35 tahun lebih besar beban kerjanya dibandingkan dengan perawat yang usia 23-25 tahun dan 36-45 tahun karena pada masa-masa usia seperti itu adalah usia yang produktif untuk bekerja. Nilai yang didapatkan perawat yang usia 26-35 tahun sebesar 57,1% dalam katagori beban kerja berat, dalam katagori beban kerja ringan bernilai 42.8% dan dalam katagori beban kerja sedang tidak ada, sedangkan perawat yang usia 23-25 tahun dimana nilai yang didapatkan 50% dalam katagori beban kerja sedang dan dalam katagori beban kerja ringan dan berat sama-sama memiliki nilai 25% dan 36-45 tahun dimana nilai yang didapatkan sama-sama mempunyai nilai 50% dalam katagori beban kerja ringan dan berat. Hasil penelitian ini sesuai dengan pernyataan Munandar (2001) bahwa pada usia 26-35 tahun, dimana pada rentang usia tersebut terjadi perubahan yang bersifat fisik baik efisiensi kesehatan dan kekuatan tenaga fisik yang mencapai puncaknya dan secara psikis muncul keinginan dan usaha pemantapan serta sering mengalami ketegangan emosi karena kompleksitas persoalan yang dihadapi.

Selain itu pendidikan juga mempengaruhi perilaku perawat, apabila seseorang mempunyai

pendidikan terbatas maka dapat mempengaruhi dalam memberikan tindakan dan asuhan pelayanan kepada pasien. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, didapatkan perawat yang berpendidikan diploma III memiliki nilai 7 orang (46.6%) dengan katagori berat, dalam katagori sedang 2 orang (13.3) dan dalam katagori ringan 6 orang (40%). Mundakir, 2006 responden yang mempunyai pendidikan cukup akan lebih untuk menerima informasi yang diberikan dibandingkan dengan yang mempunyai pendidikan kurang.

Berdasarkan lama bekerja responden yang bekerja 1-5 tahun lebih besar beban kerjanya. Nilai beban kerja perawat yang bekerja 1-5 tahun yaitu sebesar 3 orang (42.8%) dalam katagori beban kerja berat, dalam katagori beban kerja sedang dan ringan sama-sama memiliki nilai 2 orang (28.8%) dibandingkan masa kerja 6-10 tahun dengan nilai 2 orang (50%) dalam katagori beban kerja berat dan ringan sedangkan dalam katagori beban kerja sedang tidak ada, masa kerja 11-15 tahun dengan nilai 1 Orang (50%) dalam katagori beban kerja ringan dan berat sedangkan beban kerja sedang tidak ada dan masa kerja 16-20 tahun memiliki nilai 1 orang (100%) dalam katagori beban kerja berat sedangkan dalam katagori beban kerja ringan dan berat tidak ada, masa kerja 21-25 tahun memiliki nilai 1 orang (100%) dalam katagori beban kerja ringan sedangkan dalam katagori beban kerja sedang dan berat tidak ada. Manuaba (2000) menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi faktor organisasi kerja seperti



masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

Kuesioner beban kerja perawat terdiri dari beberapa komponen yang disebut Maslach dalam Lailaini (2005) sebagai pencetus *Maslach Burnout Inventory-Human Service Survey* (MBHI-HSS) mengemukakan ada tiga bagian yaitu *emotional exhaustion*/ kelelahan emosional, *depersonalisasi*, dan *accomplishment*/ kemampuan dalam pemenuhan. Hasil penelitian beban kerja menggunakan *Maslach Burnout Inventory* (MBI) dengan terdiri dari 18 pernyataan. Kuisisioner tersebut dapat diketahui beban kerja responden dalam katagori ringan, katagori sedang dan katagori berat. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dalam katagori berat sebanyak 46.7% dengan jumlah responden tujuh orang, dan untuk katagori sedang ada dua orang dengan persentase 13.3% sedangkan untuk katagori ringan ada enam orang dengan prsentase 40.0%.

Menurut Manuaba (2001) beban kerja yang terlalu berlebihan akan menimbulkan kelelahan baik fisik atau mental dan reaksi-reaksi emosional seperti sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Beban kerja yang terlalu sedikit dimana pekerjaan yang terjadi karena pengulangan gerak akan menimbulkan kebosanan, rasa monoton. Kebosanan dan kerja rutin sehari-hari karena tugas atau pekerjaan yang terlalu sedikit

mengakibatkan kurangnya perhatian pada pekerjaan sehingga secara potensial menyebabkan pekerjaan. Beban kerja yang berlebihan atau rendah dapat menimbulkan stress kerja.

Hasil observasi yang dilakukan oleh peneliti selama 7 hari juga menunjukan bahwa yang bekerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau memiliki beban kerja dalam katagori berat. Perawat tidak hanya melakukan tindakan keperawatan untuk menolong pasien tetapi juga perawat melakukan kunjungan kerumah pasien atau melakukan perawat rumah.

## 2. Stres Kerja Perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau.

Berdasarkan tabel 4.3 tentang distribusi frekuensi perawat tentang stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau, menunjukkan bahwa stres kerja perawat terbanyak pada kategori ringan yaitu 8 orang dengan persentase 53.3% dan pada katagori sedang sebanyak 7 orang dengan persentase 46.7% sedangkan perawat yang tergolong stres kerja berat (0%).

Stres kerja yang dialami perawat terbanyak pada katagori stres kerja ringan yaitu sebanyak 8orang (53.3%). Penelitian ini sama dengan penelitian yang dilakukan Ramdani (2013) yang berjudul Hubungan kondisi kerja dengan stres kerja perawat di intalsi gawat darurat (IGD) RS



PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan RSU PKU Muhammadiyah Bantul menunjukkan bahwa dari 33 responden, 22 orang (66,7%) mengalami stres kerja ringan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Puspitowarno (2011) yang berjudul hubungan strategi koping dengan respon tingkat stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta yang menunjukkan hasil bahwa dari 18 responden 11 orang (61,1%) menggunakan strategi koping adaptif sehingga stres yang dialami perawat tidak terlalu berat. Strategi koping adaptif merupakan strategi penanggulangan stres kerja yang berfokus pada masalah atau pemecahan masalah, misalnya dengan mengatasi masalah-masalah secara langsung dan tidak berusaha menghindari (Abraham & Shanley, 2003).

Berdasarkan jenis kelamin, responden yang mengalami stres kerja ringan terbanyak adalah perempuan yaitu sebanyak 6 orang (54,5%) sedangkan laki-laki sebanyak 2 orang (50%). Menurut Richrad Diriscoll bahwa pria lebih terbuka untuk mencari bantuan apabila mengalami masalah dan tidak berusaha menyembunyikan masalah tersebut. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin, responden yang mengalami stres kerja sedang terbanyak adalah laki-laki yaitu 2 orang (50%). Hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Inayani (2011) bahwa perempuan lebih sering mengalami stres kerja karena perannya di tempat kerja dan di rumah. Peran ganda yang harus dijalani baik sebagai ibu rumah tangga maupun sebagai pegawai

sering kali memicu timbulnya stres kerja.

Perbedaan pada jenis kelamin sangat berpengaruh terhadap tingkat stres yang dialami seseorang. Hal ini disebabkan karena respon fisiologis yang ditunjukkan antara laki-laki dan perempuan terhadap jadinya stres, yaitu padalaki-laki stres mendorong sistem saraf simpatetik dan menyebabkan tingginya kortisol. Sedangkan pada perempuan stres banyak mendorong mekanisme vagus yang terkait dengan sistem saraf parasimpatetik dengan respon rileks, dan mengeluarkan lebih banyak oksitosin (hormon penenang yang muncul bersamaan dengan esterogen) dan endorphin di dalam otak yang membuat respon *fight or flight*. Pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa perempuan lebih bisa menghadapi stres dengan tenang sehingga tidak menimbulkan tingkat stres yang tinggi (Lestari, 2010).

Hasil penelitian ini berbeda dengan pendapat yang dikemukakan oleh Crowin (2007) bahwa terdapat perbedaan responden fisiologis yang berbeda antara laki-laki dan perempuan. Saat perempuan mengalami stres, tubuh akan memberikan respon fisiologis berupa aktivitas dari beberapa hormon dan neurotransmitter di dalam otak. Selain itu perempuan lebih menderita stres dari pada laki-laki disebabkan karena prolaktin perempuan lebih tinggi dari laki-laki. Hormon ini memberikan umpan balik negatif pada otak

sehingga dapat meningkatkan trauma emosional dan stres fisik.

Responden terbanyak adalah mengalami stres kerja ringan, dan sebagian besar responden berumur 36-45 tahun yaitu sebanyak 3 orang (75%). Usia 36-45 merupakan usia dalam kategori dewasa pertengahan. Umur adalah salah satu faktor yang penting, semakin tinggi usia semakin mudah mengalami stres. Hal ini antara lain disebabkan oleh faktor psikologis yang telah mengalami kemunduran dalam berbagai kemampuan seperti kemampuan visual, berpikir, mengingat dan mendengar (Kawatu, 2012). Berdasarkan karakteristik umur, responden yang mengalami stres kerja sedang terbanyak adalah pada kategori umur 17-25 tahun yaitu sebanyak 3 orang (75%). Pada usia 20an seseorang pada tahap penerimaan peran baru dan pada usia 30an seseorang sudah mulai terjepit dengan tanggung jawab.

Perbedaan tingkat stres yang dialami responden berdasarkan umur disebabkan karena pekerjaan dengan umur yang lebih tua akan mempunyai pengalaman yang tidak dimiliki oleh pekerja dengan umur relatif muda. Semakin tinggi usia seseorang, semakin banyak pengalaman hidupnya sehingga hal ini berpengaruh terhadap stres yang dialaminya (Miner, 2004). Penelitian ini berbeda dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Greenberg, 2004 (dalam Ramdani, 2013) bahwa semakin tua usia seseorang maka semakin mudah terserang stres, hal ini disebabkan oleh berkurangnya daya tahan tubuh terhadap tekanan dan beban seiring dengan penurunan fungsi organ tubuh.

Berdasarkan tingkat pendidikan, seluruh responden berpendidikan Diploma sehingga mempengaruhi prosentase yang dihasilkan. Berdasarkan pendidikan responden yang berpendidikan Diploma mengalami stres kerja ringan 8 orang (53.3%) dan yang mengalami stres kerja sedang sebanyak 7 orang (46.6%). Pendidikan Diploma merupakan jenjang pendidikan pemula dan mampu melaksanakan asuhan keperawatan sesuai standar (Perguruan Tinggi MH Thamrin, 2007). Dari data tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar perawat sudah memiliki tingkat pendidikan yang tinggi, sehingga berpengaruh terhadap pola pikir, sikap dan tindakan (Lestari, 2011).

Berdasarkan lama kerja, responden yang mengalami stres kerja ringan terbanyak adalah pada kategori lama kerja 6-10 tahun sebanyak 3 orang (75%). Masa kerja 6-10 tahun merupakan masa kerja yang cukup lama. Masa kerja yang lebih lama erat kaitannya dengan pengalaman dan pemahaman *job description* yang lebih baik. Pengalaman dan pemahaman ini akan membantu dalam mengatasi masalah (stresor) yang ada dalam upaya mencegah stres (Fitri, 2013). Berdasarkan lama bekerja, responden yang mengalami stres kerja sedang terbanyak adalah dalam kategori lama kerja 1-5 tahun yaitu sebanyak 5 orang (71.4%). Pada 1 tahun pertama, pekerja masih berada dalam tahap penyesuaian diri dengan lingkungan kerja sehingga mekanisme coping

terhadap stres belum optimal (Ismar, Zarni & Danardi, 2011). Penelitian ini sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan Ramdani (2013) yang menunjukkan bahwa perawat yang dengan lama kerja 6 bulan- 3 tahun mempunyai tingkat stres kerja yang paling tinggi.

Perbedaan tingkat stres antara responden yang memiliki lama kerja 6-10 tahun dengan 1-5 tahun dapat disimpulkan bahwa semakin lama seseorang dalam bekerja maka semakin berpengalaman dan mampu beradaptasi dengan masalah-masalah pekerjaan yang timbul serta sudah mengetahui cara mengatasi masalah tanpa menimbulkan stres. Pengalaman kerja akan berfungsi sebagai penurun stres yang besar Berry dkk., 2003 (dalam Ramdani, 2013).

Responden yang mengalami stres kerja ringan sebagian memberikan jawaban kadang-kadang dalam kuesioner terutama pada gejala perilaku. Hal tersebut dapat mengganggu kenormalan aktivitas kerja. Dampak stres bagi organisasi salah satunya adalah mengganggu kenormalan aktivitas kerja, karena banyak karyawan yang tidak masuk dengan berbagai alasan (Rini, 2002).

Semua orang berpeluang mengalami stres dalam pekerjaannya tergantung bagaimana individu tersebut dapat mengatasi masalah. Hal ini sesuai dengan pernyataan yang dikemukakan oleh Lazarus (2004). Stres yang terjadi pada setiap individu berbeda-beda tergantung masalah yang dihadapi dan kemampuan menyelesaikan masalah tersebut. Masalah tersebut dapat terselesaikan

dengan baik maka individu tersebut akan senang, sedangkan jika masalah tersebut tidak dapat diselesaikan dengan baik dapat menyebabkan individu tersebut marah, frustrasi hingga depresi (Muwarni, 2008).

### 3. Hubungan Beban Kerja dengan Stres Kerja Perawat

Berdasarkan hasil uji korelasi antara beban kerja dengan stres kerja perawat dengan menggunakan rumus *Koefisien Kendall Tau* diperoleh nilai  $p < 0,05$  yaitu sebesar 0,016. Hasil analisa tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau. Adanya hubungan antara beban kerja dengan stres kerja yang dialami perawat dapat disimpulkan bahwa semakin kecil beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar maka tingkat stres yang dialami perawat akan semakin ringan. Sebaliknya besar beban kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar maka semakin besar potensi stres yang dialami. Hal ini sesuai dengan teori Wener yang menyatakan bahwa kondisi dan situasi pekerjaan dapat mempengaruhi stres kerja.

Beban kerja merupakan salah satu yang dapat menimbulkan stres di antara lain adalah tekanan atau desakan waktu untuk menyelesaikan tugas, kualitas supervisi yang jelek, iklim politik yang tidak aman, ambivalensi peran, wewenang yang tidak mencukupi untuk melaksanakan tanggung jawab, frustrasi, iklim kerja yang tidak kondusif, konflik antara pribadi dan antar kelompok, perbedaan nilai-nilai institusi dengan

karyawan dan berbagai bentuk perubahan (Rasmun, 2004).

Hampir disetiap kondisi pekerjaan bisa menyebabkan stres terutama beban kerja, profesi perawat yang setiap hari bertemu dan berhadapan dengan berbagai masalah kesehatan yang dihadapi oleh klien yang dirawat berpotensi menimbulkan stres kerja jika tidak diantisipasi. Kondisi lingkungan yang buruk dapat sangat berpengaruh terjadinya stres kerja dan masalah kesehatan (Yosep, 2007). Perawat dalam menjalankan beban kerjanya tidak saja menghadapi orang yang sedang sakit yang menjadi tanggung jawabnya, tetapi juga berhadapan dengan berbagai masalah diantaranya dengan keluarganya, peraturan, prosedur, dan tim kesehatan lainnya yang semua itu memerlukan ketahanan fisik dan mental.

Setiap pekerjaan memiliki tingkat kesulitan yang berbeda-beda tergantung seseorang menanggapi pekerjaan tersebut. Apabila seseorang menyikapi kesulitan tersebut dengan tenang maka akan dapat diselesaikan dengan mudah dan sebaliknya jika kesulitan tersebut dihadapi dengan jiwa yang tidak tenang atau dengan ketegangan maka kesulitan akan menjadi sumber dari munculnya stres. Setiap orang memiliki ketenangan dalam menghadapi masalah tergantung tingkat kesulitannya.

Stres di tempat kerja juga berguna untuk persaingan yang dinamis dalam rangka meningkatkan kinerja, tetapi juga merupakan peghalang bagi kreatifitas dan prestasi kerja jika stres kerja tidak dikelola dengan baik. Stres pada tingkat tertentu bertindak sebagai stimulus atau

dorongan untuk bertindak, namun ketika stres meningkat sampai pada fase kelelahan maka prestasi kerja dapat menurun secara drastis karena perawat akan lebih banyak menggunakan waktunya untuk melawan stres daripada untuk melaksanakan tugasnya (Rasmun, 2004).

## **SIMPULAN DAN SARAN**

### **A. Simpulan**

Berdasarkan analisa hasil penelitian dan pembahasan penelitian ini bahwa dapat diambil simpulan:

1. Beban kerja yang dialami perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau sebagian besar termasuk dalam katagori beban kerja berat yaitu 7 orang (46,7%).
2. Stres kerja yang dialami perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau sebagian besar termasuk dalam katagori stres kerja ringan yaitu 8 orang (53,3%).
3. Ada hubungan antara beban kerja dengan stres kerja perawat di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau ( $t = 0,616$  ; $p < 0,05$ ) yaitu sebesar 0,016.

### **B. Saran**

1. Bagi Perawat di Puskesmas Kuala Kampar

Perawat harus bisa memanfaatkan waktu istirahat dengan benar sehingga tidak mengalami kelelahan yang berlebihan. Selain itu perawat perlu menciptakan kerjasama antara teman kerja untuk menciptakan kondisi kerja yang baik dan menyenangkan agar beban kerja berkurang.



Selalu berupaya meningkatkan pengetahuan dan keterampilan yang berhubungan dengan tindakan keperawatan di Puskesmas.

2. Bagi Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau

Manajemen Puskesmas perlu menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan agar beban kerja terasa ringan dengan berbagai hal seperti mengadakan kegiatan olahraga dan pembinaan terhadap perawat agar stres yang dialami perawat tidak semakin tinggi. Selain itu pihak Puskesmas sakit juga perlu membuat kotak saran untuk mengumpulkan informasi tentang kondisi kerja serta permasalahan yang ada di Puskesmas sebagai masukan bagi Puskesmas Kuala Kampar.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat meneliti tentang beban kerja perawat dengan stres kerja di Puskesmas Kuala Kampar Kabupaten Pelalawan Provinsi Riau dengan metode penelitian kualitatif agar bisa lebih mengali informasi penyebab terjadinya *burnout* pada perawat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abraham, C., & Shanley E. (2003). *Psikologi Sosial untuk Perawat*, EGC; Jakarta.
- Baumann, A. (2007). *Positive Practice Environment: Quality Workplaces = Quality Patient Care*, International Council of Nurses; London.
- Budiono, A. M. S. (2005). *Bunga Rampai Higiene Perusahaan Ergonomi (HIPERKES) dan Kesehatan dan Keselamatan Kerja*, Badan Penerbit Universitas Diponogoro; Semarang.
- Depkes RI. (2009). *Sistem Kesehatan nasional*; Jakarta.
- Dewi R. K. (2010). *Perbedaan Tingkat Stres Kerja Ditinjau dari Penggunaan Strategi Koping pada Pekerja Shift Bagian Finising*. Universitas Sebelas Maret Surakarta, Surakarta;
- Fitri, A.M. (2013). Analisa faktor-faktor yang berhubungan dengan kejadian stres kerja pada karyawan bank. *Jurnal kesehatan masyarakat*. Vol 2 No.1
- Handoko, T., Hani. (2008). *Manajemen Personalia Sumber Daya Manusia*, Edisi Kedua, BPFE; Yogyakarta.
- Haryanti (2013). Hubungan Antar Beban Kerja Dengan Stres Kerja Perawat Di Intalasi Gawat Darurat Rsud Kabupaten semarang. *Jurnal Manajemen Keperawatan*. Volume 1, No 1.
- Ismar, R., Zarni A., Danardi S., (2011). Stres kerja dan berbagai faktor yang berhubungan pada pekerja call center PT"X" di Jakarta. *Artikel penelitian* Vol.61 No.1.
- Lailaini. (2012). Burnout Pada Pegawai ditinjau dari Efikasi Diri dan Dukungan Sosial. *Jurnal Talenta Psikologi*. Vol. 1. No. 1. Diakses tanggal 29 Juli 2017.
- Lazarus, R.S., & Folkman. S. (2004). *Stres Apraisal and Coping*, Sporange; New York.



- Lestari, R., (2010). Tingkat stres kerja dengan perilaku caring perawat. *Jurnal ners*, Vol. 5 No. 2.
- Marmi, Eka Febri. (2015). *Hubungan Beban Kerja dengan Perilaku Caring Perawat Menurut Persepsi Klien di IGD RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta*. STIKES 'Aisyiyah Yogyakarta. Yogyakarta; tidak dipublikasikan.
- Mareta, D.C. (2016). *Hubungan Karakteristik Perawat dengan Stres Kerja di Ruangan Perawatan RSUD dr Soehadi Prijonogoro Sragen*, Stikes Kusuma Husada Surakarta, Surakarta; Skripsi tidak dipublikasikan.
- Muwarni, A. (2008). *Pengantar konsep dasar keperawatan*, Fitramaya; Yogyakarta.
- Ramdani, A.F. (2013). *Hubungan kondisi kerja dengan stres kerja perawat di Instalasi Gawat Darurat (IGD) RS PKU Muhammadiyah Yogyakarta dan RSUD PKU Muhammadiyah Bantul*. Stikes 'Aisyiyah Yogyakarta, Yogyakarta; Skripsi tidak dipublikasikan.
- Rasmun. (2004). *Stres coping dan adaptasi teori dan pohon masalah edisi pertama*, Sagung Seto; Jakarta.
- Rice, P.L. (2005). *Stress and Health 2nd Edition*, Brooks and Cole Publishing; Boston.
- Rini, J.F. (2002). *Stres kerja dalam* <http://www.e-psikologi.com>, diakses tanggal 10 Juli 2017
- Robbins & Judge. (2015). *Prilaku Organisasi*, Salemba Medika; Jakarta.
- Robbins, Stephen, 2003. *Perilaku Organisasi*, Prenhallindo; Jakarta.
- Supriyantoro. (2011). Perawat menjadi penentu dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan dalam <http://www.inna-puni.or.id>, diakses tanggal 7 April 2017
- Swansburg, R.C., Swansburg, R.J. (2005). *Introductory Management and Leadership for Nurses 3rd Edition*, Jones and Bartlett Publisher; Toronto.
- Susetyo, J., Oesman, dan Sigit, T.S. (2012). Pengaruh Shift Kerja Terhadap Kelelahan Karyawan dengan metode Bourdon Wiersma dan 30 item of Rating Scale. *Jurnal Teknologi*. Volume 5 No.1
- Taylor, S.E. (2006). *Health Psychology*, McGraw-Hill Companies Incorporation; Singapor.
- Togia, A. (2005). Multivariate Relationship and Discriminant Validity Between Job Satisfaction and Burnout, *Journal of Managerial Psychology*. Vol. 19, No.7, Hal 666-675. Diakses tanggal 29 Juli 2007.
- Kawantu P. (2012). Bahan ajar kesehatan dan keselamatan kerja dalam <http://ejournalhealth.com>, diakses tanggal 27 Juni 2017